

УДК 339

ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ КУЛЬТУРЫ РОССИИ И КИТАЯ: СХОДСТВА И РАЗЛИЧИЯ

Щурина А.О.**Научный руководитель д-р социол. наук, профессор кафедры «Управление проектами» ИУБПиЭ СФУ Логвинов А.М.*****Сибирский федеральный университет******Институт управления бизнес-процессами и экономики***

Одной из наиболее ярко выраженных тенденций мирового экономического развития является тенденция глобализации, растущей бизнес-интеграции, таким образом, всю большую актуальность обретают исследования межкультурного аспекта организационной культуры. В мире становится все больше совместных предприятий с многонациональным коллективом. Россия не стала исключением. Нам представляется, что формирование организационной культуры в подобных коллективах требует отдельного тщательного изучения. Однако для успешного и эффективного функционирования компании необходимо учитывать национальные особенности. Для того, чтобы правильно выработать стратегию формирования организационной культуры в многонациональном коллективе, для начала необходимо изучить особенности организационных культур каждой страны, представители которой входят в организацию. В данной работе мы будем рассматривать особенности организационных культур России и Китая. На территории Российской Федерации функционирует большое количество российско-китайских предприятий, с каждым годом сотрудничество двух стран укрепляется, а количество подобных компаний растет. В российско-китайских предприятиях исследование механизмов формирования организационной культуры персонала является особенно интересным, в силу серьезных культурных, языковых, организационных различий этих двух стран.

Существует множество определений организационной культуры. Как и многие другие понятия организационно-управленческих дисциплин, концепция организационной культуры не имеет единственно «верного» толкования. В контексте данной работы нам наиболее близки следующие определения организационной культуры:

К. Шольц (1995): «организационная культура — это имманентное предприятию сознание, вытекающее из поведения его членов и управляющее в свою очередь формальными и неформальными моделями поведения индивидов» [6, 111];

Э. Браун (1995): «организационная культура – набор убеждений, ценностей и усвоенных способов решения реальных проблем, сформировавшийся за время жизни организации и имеющей тенденцию проявления в различных материальных формах и в поведении членов организации» [7, 8];

А. Олейник (1999): «организационная культура — совокупность норм, правил и традиций, регулирующих взаимодействия между членами организации и являющихся выражением их коллективных знаний и опыта» [3, 134].

Значение организационной культуры для компании определяется рядом обстоятельств. Во-первых, она важна с точки зрения внутренней среды, сотрудники получают организационную идентичность, представление о компании, это является важным источником стабильности в организации, способствует формированию чувства социальной защищенности. Во-вторых, знание основ организационной культуры помогает новым работникам правильно интерпретировать происходящие в организации события, определяя в них все наиболее важное и существенное. В-третьих,

внутриорганизационная культура мотивирует и стимулирует сотрудника с помощью роста его личной ответственности. Таким образом, организационная культура выполняет функции внутренней интеграции и внешней адаптации организации. Организационная культура выполняет важные социальные функции. В отечественной и зарубежной литературе существуют различные подходы к их выделению. Одним из наиболее обоснованных нам представляется подход, реализованный в работе В.А. Спивака [5, 13].

Выделяют следующие функции организационной культуры:

- *социально-творческая* функция организационной культуры: воспроизводство лучших элементов существующей организационной культуры, создание новых ценностей;

- *оценочно-нормативная* функция: оценка реального поведения человека, группы, в организации с действующими нормами поведения (мы говорим о позитивных и негативных действиях, гуманных или бесчеловечных, прогрессивных или консервативных и т.д.);

- *познавательная* функция: познание и усвоение организационной культуры, осуществляемое на стадии адаптации работника, способствует его включению в жизнь коллектива, в коллективную деятельность, определяет его успешность;

- *смыслообразующая* функция: организационная культура влияет на мировоззрение человека, зачастую ценности организации превращаются в ценности личности, либо вступают с ними в конфликт;

- *коммуникационная* функция: через ценности, принятые в организации, нормы поведения и другие элементы культуры обеспечивается взаимопонимание работников и их взаимодействие;

- *рекреативная* функция: восстановление личностного потенциала работника в процессе участия в культурной деятельности организации возможно лишь в случае высокого нравственного потенциала организационной культуры и причастности работника к ней и разделению ее ценностей. [5].

Организационная культура складывается под влиянием менталитета, истории страны, социально-экономических особенностей. Таким образом, при рассмотрении формирования организационной культуры СП необходимо рассмотреть и учесть особенности культур двух стран.

Более подробно мы остановимся на рассмотрении китайских компаний. Китай продолжает свою международную экспансию, успехи Китая заставляют исследователей говорить об эффективной модели китайского менеджмента [4]. Для китайских компаний характерна жесткая централизация. Руководитель является не просто руководителем компании, а своего рода «Императором». Он и его подчиненные убеждены, что руководитель обладает единоличной властью. Для китайских компаний характерна жестко выстроенная иерархия. Причем, секретарь партии может обладать большей властью, чем, например, формально находящийся выше него по статусу заместитель генерального директора. Это обусловлено важнейшей ролью правящей Коммунистической партии Китая. В целом, для китайских сотрудников характерна низкая степень инициативности, которая компенсируется серьезным вниманием к деталям. [8].

При анализе организационной культуры китайских компаний необходимо учитывать факт наличия феномена «гуаньси» («*guanxi*»), это слово можно перевести как «связи, отношения», однако, за ним скрывается гораздо больше, выстраивается целая система сложных взаимоотношений, которые поддерживаются годами, зачастую не в первом поколении. Наличие либо отсутствие «гуаньси» определяет не только личные отношения, но и может серьезным образом повлиять на принятие решений.

Таким образом, «гуаньси» часто могут перевесить аргументы логики и рациональности. Пивоваров отмечает, что «иметь связи и контакты с нужными людьми и чиновниками часто является более значимым, нежели «правильный» товар и/или цена» [4].

Управление конфликтами становится особенно актуальным в контексте межкультурной коммуникации. Для предотвращения и нивелирования конфликтных ситуаций необходимо учитывать культурные различия двух наций, которые могут проявиться в процессе совместной работы. К примеру, китайцы считают, что русским свойственна чрезмерная прямолинейность, граничащая с грубостью. В то время как русские отмечают некоторую медлительность и недостаточную гибкость китайцев при принятии решений и в быстро меняющихся условиях.

Рассмотрим наиболее явные поведенческие отличия с помощью таблицы.

	Россия	Китай
Инициативность	Средний уровень	Низкий уровень
Внимание к деталям	Низкий уровень	Высокий уровень
Работоспособность	Средняя	Высокая
Уважение к начальству	От низкого к среднему уровню	Высокий уровень
Гибкость в меняющихся обстоятельствах	От средней к высокой	Низкая
Склонность к рискам	Высокая	Низкая
Агрессивность и конкуренция	От средней к высокой	От средней к высокой
Преданность компании	От низкой к средней	От средней к высокой

Таблица №1

В отношении личности, восточная традиционная культура ориентирована на семью и социум, делает упор на послушание и повиновение власти, самоограничении, достижении гармонии. В классификации К. Камерон и Р. Куинна такой тип организационной культуры получил наименование кланового [2], поскольку соответствующая форма компании отражает все основные черты функционирования семьи.

Управление конфликтами становится особенно актуальным в контексте межкультурной коммуникации. Для предотвращения и нивелирования конфликтных ситуаций необходимо учитывать культурные различия двух наций, которые могут проявиться в процессе совместной работы. К примеру, китайцы считают, что русским свойственна чрезмерная прямолинейность, граничащая с грубостью. В то время как русские отмечают некоторую медлительность и недостаточную гибкость китайцев при принятии решений и в быстро меняющихся условиях.

В ситуации, когда коллектив состоит из сотрудников, принадлежащих к разным культурам, неизбежно возникают проблемы разобщенности, недостатка интеграции, что, в свою очередь, ведет к снижению эффективности функционирования организации. Представляется необходимым разработать особые рекомендации по формированию эффективной организационной культуры персонала российско-китайского предприятия, это входит в задачи дальнейшего исследования.

Литература:

- 1) Логвинов, А.М. Менеджмент и организационная культура российских промышленных предприятий в 1960-2005 гг. (кросскультурный анализ) / А.М. Логвинов. – Красноярск: Поликом, 2006. – 600 с.

- 2) Камерон К., Куинн Р. Диагностика и изменение организационной культуры / Пер с англ. под ред. И.В.Андреевой. – СПб.: Питер, 2001.
- 3) Олейник А. Институциональная экономика (курс лекций) / Олейник // Вопросы экономики. — 1999. № 9. С. 134-135.
- 4) Пивоваров С. Э., Максимцев И.А. Сравнительный менеджмент : учеб. по специальности «Менеджмент организации»: возникновение и эволюция, культура и стили, страновый анализ / С. Э. Пивоваров, И. А. Максимцев. – 2-е изд. – М.: 2008. – 474 с. : ил. – (Учебник для вузов).
- 5) Спивак, В. А. Корпоративная культура. Теория и практика / В. А. Спивак. — СПб. : Питер, 2001. — 345 с. (Теория и практика менеджмента).
- 6) Шольц К. Организационная культура: между иллюзией и реальностью / К. Шольц // Проблемы теории и практики управления. - 1995. №3. С. 111-114.
- 7) Brown A. Organizational Culture. / A. Brown. - London: Pitman Publishing, 1995.
- 8) Tsui, Anne S., Wang, Hui and Xin, Katherine R., Organizational Culture in China: An Analysis of Culture Dimensions and Culture Types. Management and Organization Review, Vol. 2, No. 3, pp. 345-376, November 2006.